

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN
TINGKAT KINERJA PERAWAT DI UNIT
KEGAWATDARURATAN RUMAH
SAKIT PKU MUHAMMADIYAH
YOGYAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI



**Disusun Oleh:
EVA ARYANDINI
201110201090**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN 'AISYIAH
YOGYAKARTA
2015**

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN
TINGKAT KINERJA PERAWAT DI UNIT
KEGAWATDARURATAN RUMAH
SAKIT PKU MUHAMMADIYAH
YOGYAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI



**Disusun Oleh:
EVA ARYANDINI
201110201090**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN 'AISYIYAH
YOGYAKARTA
2015**

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN
TINGKAT KINERJA PERAWAT DI UNIT
KEGAWATDARURATAN RUMAH
SAKIT PKU MUHAMMADIYAH
YOGYAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Guna Melengkapi Sebagian Syarat Mencapai Gelar Sarjana Keperawatan
pada Program Pendidikan Ners-Program Studi Ilmu Keperawatan
di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan 'Aisyiyah
Yogyakarta



**Disusun Oleh:
EVA ARYANDINI
201110201090**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN 'AISYIYAH
YOGYAKARTA
2015**

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN
TINGKAT KINERJA PERAWAT DI UNIT
KEGAWATDARURATAN RUMAH
SAKIT PKU MUHAMMADIYAH
YOGYAKARTA**

**THE CORRELATION BETWEEN MOTIVATION AND
PERFORMANCE LEVEL OF NURSES IN
EMERGENCY UNIT HOSPITAL
OF PKU MUHAMMADIYAH
YOGYAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI

**Disusun Oleh:
EVA ARYANDINI
201110201090**

Telah Disetujui Oleh Pembimbing
Pada tanggal:
03 Agustus 2015

Pembimbing



Dr. Ibrahim Rahmat, S.Kp., S.Pd., M.Kes.

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN
TINGKAT KINERJA PERAWAT DI UNIT
KEGAWATDARURATAN RUMAH
SAKIT PKU MUHAMMADIYAH
YOGYAKARTA**

**THE CORRELATION BETWEEN MOTIVATION AND
PERFORMANCE LEVEL OF NURSES IN
EMERGENCY UNIT HOSPITAL
OF PKU MUHAMMADIYAH
YOGYAKARTA**

Eva Aryandini, Ibrahim Rahmat
Program Studi Ilmu Keperawatan STIKES 'Aisyiyah Yogyakarta
Email: e.aryandini@yahoo.co.id

Abstrak: Penelitian ini mengidentifikasi hubungan antara motivasi kerja perawat dengan tingkat kinerja perawat di ruang instalasi kegawatdaruratan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif korelasi dengan pendekatan waktu *cross sectional*. Responden penelitian terdiri dari 18 perawat di ruang unit kegawatdaruratan dan diambil dengan menggunakan teknik *total sampling*. Pengumpulan data dengan observasi dan kuesioner. Analisis data menggunakan *pearson product moment*. Analisis *pearson product moment* menunjukkan bahwa signifikansi sebesar 0,025. Nilai signifikansi $p < 0,05$ mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan tingkat kinerja perawat di Ruang Rawat Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Kata Kunci: motivasi kerja, tingkat kinerja perawat.

Abstarct: This research analyzed the correlation between motivation and performance level of nurses in emergency unit hospital of PKU Muhammadiyah Yogyakarta. This research method used descriptive correlation with cross sectional approach. Respondents consisted of 18 nurses in the inpatient unit and taken use total sampling technique. Data collection uses observation and questionnaire. Data analysis uses *Pearson Product Moment*. Pearson product moment analysis shows that the significance level of 0,025. With *significancy* $P < 0,05$ identifies The existence of a significant positive relationship between work motivation with performace level of nurses in Emergency unit hospital of PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Keywords: nurses's work motivation, performace level of nurses

LATAR BELAKANG

Di Indonesia saat ini banyak orang yang sudah menggunakan jasa perawat di rumah sakit bagi mereka yang sakit. Karena rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang memiliki peran sangat strategis dalam upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat Indonesia dan makin banyak juga tenaga kesehatan yang harus disediakan oleh pusat pelayanan kesehatan agar tercapainya pelayanan kesehatan yang memuaskan bagi para pasien, khususnya adalah perawat karena perawat adalah tenaga kesehatan yang setiap saat ada untuk pasiennya (Yani, 2008).

Namun masalah asuhan keperawatan saat ini masih menjadi perhatian serius dan para pemimpin rumah sakit sehubungan dengan banyaknya keluhan pasien dan keluarga terhadap rendahnya mutu pelayanan keperawatan. Saat ini sudah banyak rumah sakit di Indonesia yang telah mendapatkan status akreditasi yang baik, dan itu tak lepas dari pelayanan rumah sakit yang baik pula. Tantangan terbesar dalam pelayanan di rumah sakit adalah terpenuhinya harapan masyarakat akan mutu rumah sakit. Salah satu profesi kesehatan yang memberikan pelayanan di rumah sakit adalah perawat. Perawat merupakan profesi kesehatan terbesar di dunia, 60% tenaga kesehatan di Indonesia adalah perawat yang bekerja selama 24 jam sehari 7 hari dalam seminggu untuk merawat dan melayani masyarakat (Yani, 2008).

Perawat sendiri dikenal sebagai sosok yang lembut dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan cinta kasih. Akan tetapi dalam kenyataannya, sering kita mendengar kritik dan kecaman dari masyarakat terhadap sistem pelayanan yang kurang bermutu, profesional atau kurang empati dalam melakukan program pelayanan kesehatan terutama di rumah sakit dan keluhan atas kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Oleh sebab itu perawat sebagai tim pelayanan kesehatan yang terbesar dituntut untuk meningkatkan mutu pelayanan keperawatan. Mutu pelayanan di rumah sakit juga ditinjau dari sisi keperawatan yang salah satunya meliputi aspek motivasi kerja (Sutopo, 2006).

Motivasi kerja adalah besar kecilnya usaha yang diberikan seseorang untuk melakukan tugas pekerjaannya. Hasil dari usaha ini tampak dalam bentuk penampilan kerja seseorang yang merupakan hasil interaksi atau fungsinya motivasi, kemampuan dan persepsi pada diri seseorang. Dari dasar teori di atas menunjukkan bahwa setiap organisasi harus mempertahankan motivasi kerja dari tenaga kerjanya, karena motivasi kerja berpengaruh pada penampilan kerja. Motivasi tentu sangat erat kaitannya dengan kinerja (Sutopo, 2006).

Berdasarkan studi pendahuluan di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta, pada tanggal 9 Desember 2014, didapatkan hasil sebagai berikut: tenaga medis berjumlah 20 orang. laki-laki sebanyak 12 orang dan perempuan sebanyak 8 orang, dengan pendidikan S1 Ners sebanyak tiga orang, D3 Keperawatan 15 orang, dan SPK dua orang. Rata-rata mereka mempunyai tingkat kinerja yang berbeda, karena setiap tenaga medis mempunyai motivasi yang berbeda untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil wawancara dengan dua orang perawat di Instalasi kegawatdaruratan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta tingkat kinerja perawatnya di atas rata-rata. Untuk meningkatkan motivasi kerja manajemen rumah sakit terutama di ruang IGD yaitu dengan cara memberikan bonus berupa tunjangan kepada setiap perawat.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif korelasi dengan pendekatan waktu *Cross Sectional* suatu penelitian yang mengumpulkan variabel bebas dan variabel terikat pada waktu yang bersamaan (Notoatmodjo, 2012). Rancangan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana yang memiliki pendidikan D3, S1 dan S1 Ners sebanyak 18 orang di ruang instalasi kegawatdaruratan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Pengambilan jumlah sampel dengan teknik *total sampling*. Sehingga dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 18 orang di ruang rawat instalasi kegawatdaruratan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner motivasi kerja perawat dan lembar observasi tingkat kinerja. Uji analisa data menggunakan *pearson product moment*.

HASIL PENELITIAN

Profil RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta adalah salah satu rumah sakit swasta di Yogyakarta yang merupakan amal usaha Pimpinan Pusat Persyarikatan Muhammadiyah yang didirikan sebagai sarana media dakwah dalam menyampaikan syariat Islam melalui bidang kesehatan. Selain itu terdapat tujuan mulia yaitu mewujudkan derajat kesehatan masyarakat setinggi-tinggi melalui pendekatan pemeliharaan kesehatan, pencegahan penyakit, pemulihan kesehatan yang diselenggarakan secara menyeluruh sesuai dengan peraturan perundangan serta tuntutan ajaran Islam dengan tidak memandang agama, kedudukan dan golongan.

Berdasarkan informasi dari bagian diklat, RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, saat ini RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta merupakan rumah sakit swasta tipe kelas B plus yang bersertifikasi ISO 9001:2011 di semua unit pelayanan. Unit pelayanan yang ada antara lain meliputi pelayanan pasien rawat jalan dan rawat inap. Pelayanan rawat jalan dilayani di poliklinik dengan jadwal yang sudah ditentukan dan di Instalasi Gawat Darurat (IGD) yang memberikan pelayanan 24 jam sehari. Untuk pelayanan rawat inap terdiri dari bangsal rawat inap, *Intermediate Care* (IMC), *Ruang Intensive Care Unit* (ICU), dan *Intensive Coronary Care Unit* (ICCU). Penelitian ini dilakukan di Instalasi Gawat Darurat (IGD) di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta di mana dibangsal tersebut sudah cukup baik untuk kinerja perawat, namun perawat dalam melakukan pekerjaannya sudah sesuai standar operasional pada umumnya. Menurut hasil observasi peneliti pada tingkat kinerja seorang perawat sudah memenuhi standar rumah sakit.

Karakteristik responden perawat di ruang instalasi kegawatdaruratan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Perawat Ruang Instalasi Kegawatdaruratan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Tahun 2015

No.	Karakteristik Responden		Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	12	66,7 %
		Perempuan	6	33,3 %
		Jumlah	18	100 %
2.	Usia	≤30tahun	5	27,8 %
		>30 tahun	13	72,2 %
		Jumlah	18	100 %
3.	Pendidikan	S1	2	11,1 %
		S1 Ners	1	5,6 %
		D3	15	83,3 %
		Jumlah	18	100 %
4.	Status Kepegawaian	Pelaksana	18	100,0 %
		Jumlah	18	100,0 %
5.	Lama Kerja	≤5 tahun	2	11,1
		6-10 tahun	3	16,7
		>10 tahun	13	72,2
		Jumlah	18	100,0%

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa ditinjau dari karakteristik jenis kelamin, sebagian besar atau 66,7% responden perawat berjenis kelamin laki-laki. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar perawat di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta adalah laki-laki, Hasil penelitian ini memiliki kesamaan teori yang dikemukakan bahwa jenis kelamin perawat didominasi oleh laki-laki karena dalam penelitian ini di ruang instalasi kegawatdaruratan maka perawat laki-laki sangat di butuhkan tenaga kerja. Dalam sejarahnya keperawatan muncul sebagai peran *care talking* (pemberi perawatan) secara tradisional didalam keluarga dan masyarakat (Rolinson dan Kish, 2010).

Ditinjau dari rentang usianya, sebagian besar atau 72,2 % responden perawat pada penelitian ini berusia lebih dari 30 tahun. Ditinjau dari latar belakang pendidikannya, sebagian besar atau 83,3 %responden perawat pada penelitian ini berpendidikan D3. Hal ini sesuai dengan peraturan menteri kesehatan RI No HK.02.02/Menkes/148/I/2010 tentang Izin dan Penyelenggaraan Praktik Perawat yang mensyaratkan bahwa pendidikan minimal seorang perawat adalah DIII (diploma III).

Data Hasil Analisis Berdasarkan Motivasi Kerja Perawat

Tabel 4.2 Data Hasil Analisis Berdasarkan Motivasi Kerja Perawat (n = 18), April 2015

No.	Motivasi Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Baik	4	22,2 %
2.	Cukup baik	14	77,8 %
3.	Kurang baik	0	0
	Jumlah	18	100,0 %

Secara umum berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa sebagian besar atau sebesar 77,8 % responden perawat pada penelitian ini memiliki motivasi kerja yang cukup baik.

Data Hasil Analisis Berdasarkan Frekuensi Jawaban Kuesioner Motivasi Kerja Perawat

Tabel 4.3 Data Hasil Analisis Berdasarkan Frekuensi Jawaban Kuesioner Motivasi Kerja Perawat (n = 18), April 2015

		Persentase (%)			
Aspek Faktor		Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
A Internal					
1	Tanggung jawab	11,1	77,7	16,6	0
2	Pengakuan	23,1	61,1	94,4	16,6
3	Prestasi	72,2	27,7	38,8	5,5
4	Perkembangan	83,3	10,5	7,2	0
5	Pengalaman kerja	11,1	38,8	50	0
B Eksternal					
6	Kepemimpinan	0	100	0	0
7	Penghasilan/gaji	66,6	27,7	5,5	0
8	Supervisi	22,2	1,1	16,6	0
9	Kondisi kerja	0	100	0	0
10	Rekan kerja	5,5	72,2	22,2	0
11	Kebijakan	16,6	27,7	5,5	5,5

Pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa faktor internal motivasi responden paling banyak dipengaruhi oleh aspek prestasi, aspek tanggung jawab, aspek pengalaman kerja, aspek pengakuan dan terakhir aspek perkembangan. Adapun faktor eksternal motivasi responden paling banyak dipengaruhi oleh aspek rekan kerja, kondisi kerja, aspek kepemimpinan, aspek kebijakan, aspek penghasilan/gaji dan yang terakhir adalah aspek supervisi.

Data Hasil Analisis Berdasarkan Tingkat Kinerja Perawat

Tabel 4.4 Data Hasil Analisis Berdasarkan Tingkat Kinerja Perawat (n = 18), April 2015

No.	Tingkat Kinerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Baik	15	83,3 %
2.	Cukup baik	3	16,7 %
3.	Kurang baik	0	0
	Jumlah	18	100,0 %

Secara umum berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa sebagian besar atau 83,3 % responden perawat di Ruang Rawat Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta memiliki kinerja yang baik.

Data Hasil Analisis Berdasarkan Frekuensi Jawaban *Checklist* Tingkat Kinerja Perawat

Tabel 4.5 Data Hasil Analisis Berdasarkan Frekuensi Jawaban *Checklist* Tingkat Kinerja Perawat (n = 18), April 2015

No	Aspek Tingkat Kinerja	Persentase (%)			
		Tidak Pernah	Kadang	Sering	Selalu
1	Disiplin Kerja	88,8%	38,8%	50%	12,2%
2	Sikap dan Perilaku	50%	7,1%	1,0%	1,6%
3	Kemampuan penerapan standart asuhan keperawatan	50%	44,4%	9,1%	2,0%

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa aspek tingkat kinerja terbaik pada aspek kemampuan penerapan standart asuhan keperawatan. Diikuti dengan aspek disiplin kerja, dan aspek terburuk adalah sikap dan perilaku.

DataHasil Analisis Berdasarkan Karakteristik Responden dengan Motivasi Kerja Perawat

Tabel 4.6 DataHasil Analisis Berdasarkan Karakteristik Responden dengan Motivasi Kerja Perawat (n = 18), April 2015

Karakteristik Responden		Motivasi Kerja						Total	
		Baik		Cukup Baik		Kurang baik			
		F	%	F	%	F	%	F	%
Usia	≤30 tahun	1	5,6	4	22,2	0	0	5	27,8
	>30 tahun	3	16,7	10	55,6	0	0	13	72,2
	Jumlah	4	22,3	14	77,8	0	0	18	100%
Jenis kelamin	Laki-laki	2	11,1	10	55,6	0	0	12	66,7
	Perempuan	2	11,1	4	22,2	0	0	6	33,3
	Jumlah	4	22,2	14	77,8	0	0	18	100%
Pendidikan	D3	3	16,7	12	66,7	0	0	15	83,3
	S1	1	5,6	1	5,6	0	0	2	11,1
	S1 Ners	0	0,0	1	5,6	0	0	1	5,6
	Jumlah	4	22,3	14	77,9	0	0	18	100%
Status pegawai	Pelaksana	4	22,2	14	77,8	0	0	18	100%
	Jumlah	4	22,2	14	77,8	0	0	18	100%
Lama kerja	≤5 tahun	1	5,6	1	5,6	0	0	2	11,1
	6-10 tahun	0	0,0	3	16,7	0	0	3	16,7
	>10 tahun	3	16,7	10	55,6	0	0	13	72,2
	Jumlah	4	22,3	14	77,9	0	0	18	100%

Berdasarkan tabel 4.6 Tabulasi silang karakteristik responden dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta pada karakteristik umur, motivasi kerja berada dalam kategori cukup dengan kelompok umur > 30 tahun sebanyak 10 orang (55,6%). Berdasarkan jenis kelamin, motivasi kerja berada dalam kategori cukup pada laki-laki 10 orang (55,6%). Berdasarkan lama kerja, motivasi kerja berada dalam kategori cukup lebih dari 10 tahun sebanyak 10 orang (55,6%), Berdasarkan pendidikan, motivasi kerja berada dalam kategori cukup pada pendidikan D3 dengan jumlah 12 orang (66,7%), dan berdasarkan dari segi karakteristik status kepegawaian, terlihat bahwa semua perawat dengan status pegawai pelaksana (100%).

DataHasil Analisis Berdasarkan Karakteristik Responden dengan Tingkat Kinerja Perawat

Tabel 4.7 DataHasil Analisis Berdasarkan Karakteristik Responden dengan Tingkat Kinerja Perawat (n = 18), April 2015

Karakteristik Responden		Tingkat Kinerja						Total	
		Baik		Cukup Baik		Kurang baik			
		F	%	F	%	F	%	F	%
Usia	≤30 tahun	5	27,8	0	00,0	0	0	5	27,8%
	>30 tahun	10	55,6	3	16,7	0	0	13	72,2%
	Jumlah	15	83,4	3	16,7	0	0	18	100%
Jenis kelamin	Laki-laki	9	50,0	3	16,7	0	0	12	66,7%
	Perempuan	6	33,3	0	00,0	0	0	6	33,3%
	Jumlah	15	83,3	3	16,7	0	0	18	100%
Pendidikan	D3	13	72,2	2	11,1	0	0	15	83,3%
	S1	1	5,6	1	5,6	0	0	2	11,1%
	S1 Ners	1	5,6	0	00,0	0	0	1	5,6%
	Jumlah	15	83,3	3	16,7	0	0	18	100%
Status pegawai	Pelaksana	15	83,3	3	16,7	0	0	18	100%
	Jumlah	40	72,7	15	27,3	0	0	18	100%
Lama kerja	≤5 tahun	2	11,1	0	00,0	0	0	2	11,1%
	6-10 tahun	3	16,7	0	00,0	0	0	3	16,7%
	>10 tahun	10	55,6	3	16,7	0	0	13	72,2%
Total		15	83,3	3	16,7	0	0	18	100%

Adapun dari segi karakteristik status kepegawaian, pada tabel 4.7 terlihat bahwa sebagian besar responden perawat dengan status pegawai pelaksana (83,3%), diketahui tingkat kinerja perawat baik. Dari segi karakteristik lama kerja, sebagian besar responden perawat yang telah bekerja ≤5 tahun (11,1%) dan responden perawat yang telah bekerja 6-10 tahun, sebagian besar telah (16,7%) diketahui tingkat kinerja perawat baik. Adapun pada responden perawat yang telah bekerja lebih dari 10 tahun, seluruh responden perawat diketahui tingkat kinerja yang baik.

Data Hasil Analisis Berdasarkan Motivasi Kerja Perawat dengan Tingkat Kinerja Perawat

Tabel 4.10 Data Hasil Analisis Berdasarkan Motivasi Kerja Perawat dengan Tingkat Kinerja Perawat dengan 18 responden, April 2015

		Tingkat Kinerja Perawat							
		Baik		Cukup baik		Kurang baik		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Motivasi Kerja	Baik	3	16,7	1	5,6	0	0	4	22,2%
	Cukup baik	12	66,7	2	11,1	0	0	14	77,8%
	Kurang baik	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	15	83,3	3	16,7	0	0	18	100%

Hasil tabulasi silang pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa pada kelompok responden perawat dengan motivasi kerja yang cukup baik, sebagian besar atau sebesar 77,8% responden tingkat kinerja perawat dengan cukup baik. Adapun pada kelompok responden perawat dengan motivasi kerja yang baik, sebagian besar atau sebesar 22,2% responden tingkat kinerja perawat dengan baik.

Hasil Uji *Pearson Correlation*

Tabel 4.9 Hasil Uji *Pearson Correlation*

r	Signifikansi (p)	Keterangan
0,525	0,025	Ada hubungan signifikan

Berdasarkan tabel 4.9, diketahui bahwa hasil uji *pearson correlation* menghasilkan nilai koefisien (r) sebesar 0,525 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,025. Nilai p yang lebih kecil dari 0,05 mengindikasikan bahwa hubungan yang terjadi bersifat signifikan. Nilai korelasi yang lebih kecil dari 0,05 mengindikasikan bahwa hubungan yang terjadi bersifat sedang dan nilai koefisien korelasi yang bernilai positif mengindikasikan bahwa hubungan tersebut bersifat positif (Santoso, 2010)

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menemukan bahwa sebagian besar atau sebesar 77,8% responden perawat di Ruang Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Muhammadiyah Yogyakarta memiliki motivasi kerja yang cukup baik. Ditinjau dari faktor motivasinya sebagian besar atau sebesar 74,5% responden perawat memiliki faktor internal motivasi yang baik dan sebagian besar atau sebesar 72,7% responden perawat memiliki faktor eksternal motivasi yang baik. Demikian sehingga faktor internal motivasi pada responden perawat perawat di Ruang Rawat Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta memiliki penilaian yang lebih baik ketimbang faktor eksternal motivasi.

Hasil penelitian menemukan bahwa sebagian besar atau sebesar 83,8% responden perawat di Ruang Rawat Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta memiliki tingkat kinerja yang baik dan sisanya sebesar 16,7% memiliki tingkat kinerja yang cukup baik. Demikian sehingga secara umum tidak ditemukan adanya responden perawat yang memiliki tingkat kinerja yang kurang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian La Ode Makta (2013) yang juga menemukan bahwa sebagian besar tingkat kinerja perawat adalah baik. Pada penelitian ini tidak ditemukan adanya tingkat kinerja pada kategori kurang baik. Hasil penelitian tingkat kinerja perawat bahwa 83,3% responden perawat di Ruang Rawat Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta melaksanakan tingkat kinerja perawat dengan baik dan sisanya 16,7% melaksanakan dengan cukup baik.

Berdasarkan hasil analisa data menggunakan *person product moment* membuktikan bahwa “ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan tingkat kinerja perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta”. Hal ini berdasarkan hasil analisa data *person product moment* dengan signifikansi sebesar 0,025. Nilai uji signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan tingkat kinerja perawat di

Ruang Rawat Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. yang artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin baik kinerja seorang perawat. Begitu juga sebaliknya bila rendah motivasi kerja maka kinerja seorang perawat kurang baik. Nilai koefisiensi 0,525 menunjukkan keeratan hubungan dalam kategori sedang (0,400-0,599). Koefisiensi korelasi sebesar 0,525 menunjukkan angka korelasi positif yang artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin baik tingkat kinerja seorang perawat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Marqis dan Huston (2010) dalam teori manajemennya yakni bahwa perawat membutuhkan motivasi yang tinggi untuk mendukung kinerja yang baik. Hasil penelitian lain yang mendukung penelitian ini adalah penelitian Moody dan Pesut (2006) dan Tzeng (2002) yang dalam penelitiannya juga menemukan hal yang sejalan dengan penelitian ini yakni bahwa motivasi mempengaruhi kualitas kerja dan performa perawat.

Moody dan Pesut (2006) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi menciptakan kesadaran perawat akan perannya, tanggung jawab perawat serta kemauan perawat untuk maju sehingga mendorong peningkatan kualitas kerja dan performa kerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan, termasuk di dalamnya tingkat kinerja seorang perawat. Tzeng (2002) secara lebih detail mengungkapkan bahwa motivasi kerja perawat adalah esensial bagi peningkatan peran perawat, penguatan *image* profesional, penguatan sistem kesehatan dan peningkatan kualitas asuhan keperawatan bagi individu pasien maupun kesehatan suatu komunitas.

Perbedaan tingkat kekuatan hubungan antara penelitian ini dengan penelitian Mahardika dkk.(2012) terjadi karena penelitian Mahardika dkk. (2012) lebih banyak melibatkan faktor eksternal berupa gaji dan insentif pada populasi karyawan *outsourcinsurance marketing* yang memiliki sistem *reward* langsung dan gaji berupa *pay as you go*. Sementara itu sistem gaji dalam dunia keperawatan berdasarkan atas kepangkatan dan pembayaran jasa pasien sebagai *reward* langsung yang diterima perawat juga bersifat komunal sehingga perbedaan performa kinerja tidak mempengaruhi jumlah pembayaran jasa pasien yang diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Instalasi Gawat Darurat PKU Muhammadiyah Yogyakarta tahun 2015 sebagian besar cukup baik dengan presentase 77,8%.
2. Tingkat Kinerja Perawat di Ruang Rawat Instalasi Gawat Darurat PKU Muhammadiyah Yogyakarta tahun 2015 sebagian besar termasuk kriteria baik yaitu sebanyak 83,3%.
3. Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan tingkat kinerja perawat yaitu semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja perawat di ruang Unit Kegawatdaruratan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Saran

1. Bagi Perawat di Ruang Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Hasil penelitian ini sekiranya dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi dan kajian untuk menambah khasanah di bidang ilmu pengetahuan keperawatan, khususnya di bidang kegawat daruratan terkait dengan hubungan motivasi kerja perawat dengan tingkat kinerja perawat kegawat daruratan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Perawat disarankan meningkatkan motivasi kerja untuk menghasilkan kinerja yang baik.

2. Bagi Supervisi di Ruang Kegawatdaruratan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Disarankan untuk pihak Manajemen perlu mengevaluasi aspek supervise untuk mencapai motivasi kerja perawat yang optimal.

3. Bagi Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Pihak rumah sakit disarankan untuk memberikan *punishment* atau teguran bagi setiap kelalaian pekerjaan perawat di Ruang Instalasi Gawat Darurat, karena dapat mengakibatkan pelayanan tidak optimal dan disarankan untuk lebih cepat dalam pengurusan surat izin penelitian.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini agar dapat menjadi sumber informasi dan bahan kajian untuk menambah wawasan dan pengembangan penelitian terkait dengan hubungan motivasi kerja perawat dengan tingkat kinerja seorang perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Achir, Y. (2008). *Pengaruh Kepuasan Pasien Terhadap Minat Menggunakan Jasa Pelayanan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Pangkep*, skripsi universitas Dipenegoro, Semarang.
- La Ode Makta. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Unit Rawat Inap RS. Stella Maris Makassar Tahun 2013*, Skripsi tidak dipublikasikan. Universitas Hassanudin, Makassar.
- Mahardika, R.; Hamid, D.; Ruhana, I. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Brawijaya* 13(1):1-10.
- Marquis, B.L; Huston, C.J. (2010). *Leadership Roles and Management Funtions In Nursing: Theory and Application*, New York, LWW.
- Moody, R.C.; Pesut, D.J. (2006). The Motivation to Care: Application and Extension of Motivation Theory to Proffesional Nursing Work. *Journal of Health Organization and Management* 20(1):15-48.
- Notoadmodjo, S. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Rolinson dan Kish. (2010). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja*. Manajemen Sumber Daya, Jakarta.

Santoso, S. (2010). *Panduan Lengkap Menguasai Statistik dengan SPSS 17*. Elex Media Komputindo, Jakarta.

Sutopo. (2006). *Metodologi Penelitian Kulitatif*. Universitas Sebelas Maret, Surakarta.

Tzaeng, H.M. (2002). The Influence of Nurses' Working Motivation and Job Satisfaction on Intention to Quit: An Empirical Investigation in Taiwan. *Int J Nursing Studies* 39:867-878.



STIKES
Aisyiyah
YOGYAKARTA